

Piotr Szukalski

DEZAKTYWACJA ZAWODOWA POLEK I POLAKÓW NA PRZEDPOLU STAROŚCI

Rozrost wydatków publicznych na dofinansowanie Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, jaki miał miejsce w ostatnich kilkunastu latach, oraz cele polityki zatrudnienia UE zapisane w Strategii Lizbońskiej zwracają szczególną uwagę osób zainteresowanych przemianami na polskim rynku pracy na osoby na przedpolu starości. Aktywność zawodowa tych osób, zwłaszcza zaś natężenie zatrudnienia, będą bowiem najprawdopodobniej w niedalekiej już przyszłości kluczową determinantą określającą dobrobyt społeczny. Warto wskazać, jak w ostatnich kilkunastu latach (1992-2005) zmieniła się aktywność zawodowa Polaków i Polek w wieku 50 lat i więcej oraz jak przebiegał proces przechodzenia na emeryturę ludności ubezpieczonej w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych.

Wstęp

Odnotowany w trakcie ostatnich kilkunastu lat szybki wzrost znaczenia dopłat bezpośrednich z budżetu do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, jest pragmatyczną przesłanką skłaniającą do zainteresowania się poziomem aktywności osób zbliżających się do ustawowego wieku emerytalnego. Zbliżanie się do tego wieku związane jest z powolnym wzrostem prawdopodobieństwa wycofania się z rynku pracy, a następnie odwołania się do świadczeń emerytalnych i rentowych, finansowanych ze środków publicznych.

Kwestie poziomu aktywności zawodowej i skłonności do przechodzenia na emeryturę są ze sobą blisko związane, aczkolwiek trzeba sobie wyraźnie uzmysłować, iż nie jest to związek typu deterministycznego.

Wyjście z rynku pracy nie musi koniecznie dokonać się przez skorzystanie z możliwości pobierania świadczenia emerytalnego - możliwy jest bowiem przypadek przejścia na rentę, bądź też odwołania się do innych - najczęściej o charakterze tymczasowym - świadczeń publicznych, albo wycofanie się pod wpływem sytuacji zdrowotnej czy rodzinnej z rynku pracy, pomimo braku praw emerytalnych czy rentowych.

Warto przyjrzeć się zmianom aktywności zawodowej osób na przedpolu starości (45 lat i więcej), jakie zaszły w trakcie kilkunastu ostatnich lat, a także dokonać oglądu częstości przechodzenia na emeryturę, finansowaną w ramach ZUS, w ostatnich latach.

Aktywność zawodowa osób po 50. roku życia w Polsce

Ostatnich kilkanaście lat to okres głębokich zmian na polskim rynku pracy. Zjawisko nadwyżki chętnych do podjęcia pracy - typowe dla współczesnej gospodarki rynkowej - zdomowało się na dobre również i w naszym kraju. Generalnie, zaobserwować można dwie powiązane ze sobą tendencje: obniżenie się aktywności zawodowej ludności ogółem i towarzyszącą temu socjalizację źródeł utrzymania.

W pierwszym przypadku, współczynnik aktywności zawodowej dla ludności w wieku 15 lat i więcej wyraźnie obniżył się z 65,3% w 1988 do 55,5% w 2002. Działo się tak zarówno pod wpływem procesu starzenia się ludności (wzrost udziału osób w wieku, w którym zwyczajowo zaprzestaje się aktywności zawodowej, uzyskując świadczenie emerytalne lub rentowe jako źródło dochodów), ucieczki z rynku pracy w obawie przed antycypowanym bezrobociem (masowe przechodzenie na renty, świadczenia pomostowe), jak i wzrostu poziomu skolaryzacji (wydłużanie się okresu pobierania nauki). W drugim przypadku, socjalizacja źródeł utrzymania oznacza wzrost znaczenia źródeł niezarobkowych (a zatem emerytur, rent, zasiłków i tym podobnych stałych, bądź doraźnych świadczeń publicznych), jako głównego źródła utrzymania. Poniekąd na tę drugą tendencję wpływ miały wspomniane wcześniej przemiany oddziałujące na poziom aktywności zawodowej.

Szczególną uwagę dalej zwrócono na zmiany aktywności zawodo-

wej osób mających od 50. lat¹ do osiągnięcia wieku poprodukcyjnego (tj. 65 lat w przypadku mężczyzn i 60 lat w przypadku kobiet). Analiza zmian zostanie rozpoczęta od populacji osób w wieku poprodukcyjnym.

W przypadku wszystkich poniższych danych zazwyczaj odwoływa-
no się do współczynnika aktywności zawodowej (obliczanego jako stosu-
nek aktywnych zawodowo, tj. pracujących i bezrobotnych, do wszystkich
osób danej kategorii). Z uwagi na fakt, iż aktywność zawodowa w ujęciu
BAEL-owskim odznacza się dużą sezonowością, prezentowane w niniej-
szym punkcie dane poddane są "obróbce statystycznej", polegającej na
obliczeniu i zaprezentowaniu szeregu ruchomych, pięcioczłonowych śred-
nich. W rezultacie uzyskiwane, po dokonaniu odpowiednich obliczeń, dane
w znacząco większym stopniu wskazują na długookresowe tendencje.

Rys. 1

*Ruchoma średnia pięcioczłonowa współczynnika aktywności
zawodowej dla osób w wieku poprodukcyjnym w Polsce
w latach 1992-2005*



Źródło: Dane BAEL

1. Termin: przedpole starości najczęściej używany jest w odniesieniu do osób w tym właśnie wieku, choć często przedstawiciele nauk medycznych (zwłaszcza kardiolo-
dzy) definiują ten okres życia, jako rozpoczynający się w wieku 45 lat.

Przedstawione na rys. 1 dane wskazują na wyraźny spadek aktywności zawodowej wśród osób w wieku poprodukcyjnym w Polsce, w trakcie ostatnich kilkunastu lat (spadek z 159,25‰ na 75‰, tj. o 51%). Jednocześnie można dostrzec główne źródło takich zmian - ograniczanie skłonności do wykonywania pracy przynoszącej dochód przez najstarszych mieszkańców wsi. Podczas, gdy w przypadku osób mieszkających w miastach, w analizowanym okresie, redukcja była relatywnie nieduża (1/3), o tyle wśród mieszkańców wsi wyniosła blisko 60%.

Podkreślić przy tym należy wyraźny związek wieku ze skłonnością do wykonywania pracy - przykładowo bardzo szczegółowe dane prezentowane w pracy ² wskazują, iż w populacji osób w wieku 60 lat i więcej osoby w kolejnych grupach wieku stanowiły wówczas: w wieku 60 lat i więcej 27,3% ludności starszej, w wieku 65-69 lat - 26,4%, w wieku 70-74 lat - 21,6%, w wieku 75-79 lat - 13,2%, zaś w wieku 80 lat i więcej 11,6%. Jednocześnie jednostki wchodzące do powyższych pięciu grup wieku stanowiły jedynie odpowiednio 48,8%, 30,5%, 14,0%, 5,2% i 1,5% osób aktywnych zawodowo po 60. roku życia. Powyższe wielkości jednoznacznie wskazują na skalę ograniczania skłonności do podjęcia pracy wśród polskich seniorów.

Niska aktywność zawodowa Polek i Polaków w wieku poprodukcyjnym wynika przede wszystkim z uznania przez nich, iż dość się już w trakcie swego życia napracowały, jak i z uznania swego stanu zdrowia, jako nie pozwalającego na dalsze pełnienie obowiązków zawodowych ³.

Z punktu widzenia podejmowanej tematyki, zdecydowanie bardziej interesujące jest analizowanie aktywności zawodowej osób na przedpolu starości - tj. jednostek mających począwszy od 50. lat, aż do osiągnięcia wieku poprodukcyjnego. Z uwagi na niejednorodność tak zdefiniowanej

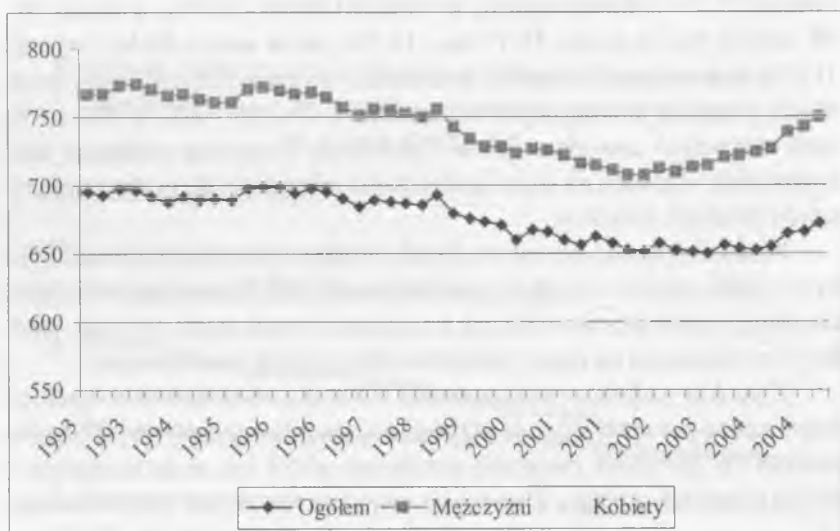
2. Kostrubiec S., Aktywność ekonomiczna osób starszych, [w:] Seniorzy w polskim społeczeństwie, ZWS GUS, Warszawa 1999, s. 158; Kostrubiec S., Czynniki różniące aktywność zawodową osób starszych, [w:] PTG OM (Polskie Towarzystwo Gerontologiczne - Oddział Mazowiecki), Samodzielność ludzi starych z perspektywy medycyny i polityki społecznej. Dotychczasowe doświadczenia UE i Polski. Materiały konferencyjne, Warszawa 2004, 203-210.

3. Borkowska-Kalwas T., 2002, Aktywność zawodowa ludzi starych, [w:] Halik J. (red.) Starzy ludzie w Polsce. Społeczne i zdrowotne skutki starzenia się społeczeństwa, ISP, Warszawa, s. 49-50.

populacji zdecydowano się, aby - zgodnie z zasadą *comparare il comparabile* - analizować bardziej homogeniczne, pięcioletnie grupy wieku. Kolejne wykresy (2-4) dostarczają informacji o tych osobach z uwzględnieniem płci, przy czym w przypadku osób w wieku 60-64 lat (rys. 4) porównana jest aktywność zawodowa mężczyzn i kobiet, pomimo tego iż kobiety z tej grupy wieku znajdują się już w wieku poprodukcyjnym.

Rys. 2

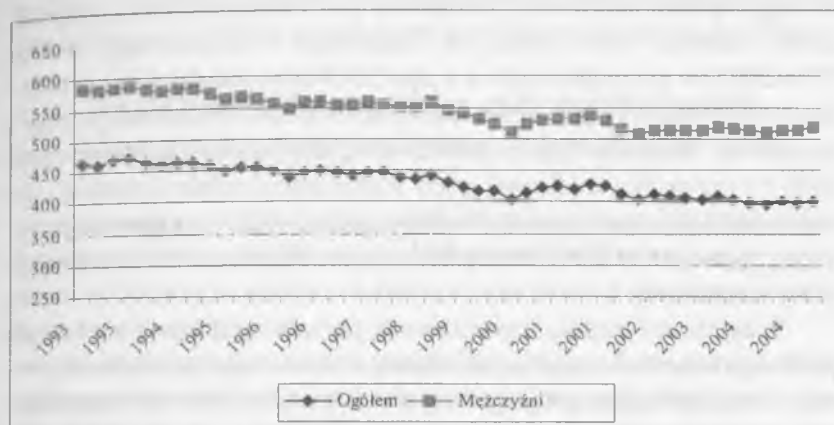
Ruchoma średnia pięcioczłonowa współczynnika aktywności zawodowej dla osób w wieku 50-54 lat, 1992-2005 (w promillach)



Źródło: BAEL - dane z różnych lat

Rys.3.

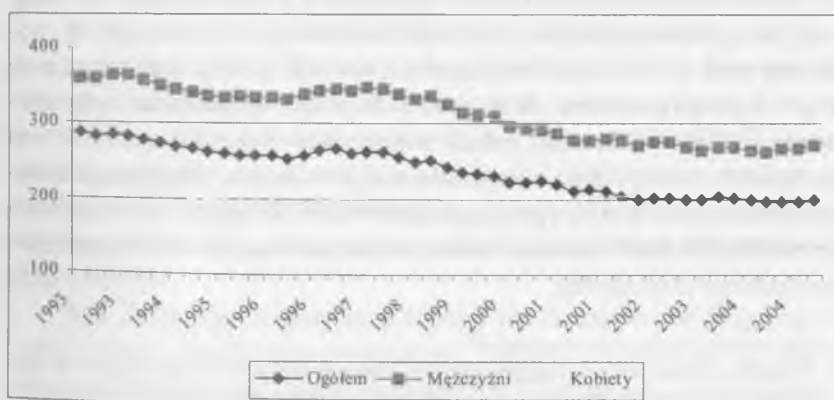
Ruchoma średnia pięcioczonowa współczynnika aktywności zawodowej dla osób w wieku 55-59 lat, 1992-2005 (w promillach)



Źródło: BAEL - dane z różnych lat.

Rys. 4

Ruchoma średnia pięcioczonowa współczynnika aktywności zawodowej dla osób w wieku 60-64 lat, 1992-2005 (w promillach)



Źródło: BAEL - dane z różnych lat.

Porównanie powyższych wykresów (rys. 2-4) wskazuje, iż można - dokonując pewnych uproszczeń - podzielić omawianych kilkanaście lat na trzy okresy. Pierwszy z nich, obejmujący lata 1992-1998, to okres powolnego spadku aktywności zawodowej we wszystkich trzech grupach wieku, zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn. Podokres drugi, to lata 1998-2002 (w przypadku osób w wieku 55-59 faza ta kończy się na przełomie lat 2000/2001), gdy tempo spadku aktywności wyraźnie uległo przyspieszeniu. Wreszcie trzeci z podokresów, rozpoczynający się od roku 2002 (w przypadku środkowej grupy wieku odpowiednio wcześniej), to okres stabilizacji współczynników aktywności zawodowej, a nawet w przypadku mężczyzn w wieku 50-54 lata wzrostu skłonności do kontynuacji pracy zawodowej.

Podejrzawać można, iż podstawową przyczyną takiego a nie innego przebiegu krzywych, opisujących zmiany w czasie współczynnika aktywności zawodowej, jest sytuacja na rynku pracy. Choć bowiem stopa bezrobocia wśród osób w interesującym nas wieku była zdecydowanie niższa niż stopa bezrobocia ogółem ⁴, wyższy był odsetek osób długookresowo bezrobotnych. Tym samym wnioskować można, iż szybkie wycofywanie się z rynku pracy jest w znacznym stopniu ucieczką przed antycypowanym bezrobociem. Z wnioskiem takim na pierwszy rzut oka kłóć się wyniki innych badań, z których wynika, iż w grupie wieku 60 lat i więcej, jako główne przyczyny bierności zawodowej wymieniane były: podeszły wiek (63%) i choroba/niepełnosprawność (29%). Inne przyczyny (np. obowiązki rodzinne, brak ochoty do pracy) wymieniane były relatywnie rzadko ⁵. Niemniej jednak podejrzawać należy, iż mamy w tym przypadku do czynienia z racjonalizacją *post factum*, większości badanych trudno jest bowiem przyznać się otwarcie do tego, iż bali się, że ich kwalifikacje i doświadczenie zawodowe nie zostaną docenione przez potencjalnego pracodawcę.

4. Udział bezrobotnych wśród aktywnych zawodowo w wieku 50-54 lata z reguły w analizowanym okresie utrzymywał się w przedziale 8-12%, choć u mężczyzn dochodził krótkookresowo do 19%. W grupie w wieku 55-59 lat było to zazwyczaj 8-10% (z maksimum 15% wśród mężczyzn), zaś wśród osób mających 60-64 lat - 6-8%, z maksymalną stopą bezrobocia dochodzącą do 11% w zbiorowości kobiet.

5. Kostrubiec S., Aktywność ekonomiczna osób starszych, op.cit., s. 156-157.

Swoistą zachętą do opuszczania rynku pracy - zarówno poprzez odwoływanie się do systemu emerytalnego, rentowego, jak i różnego typu świadczeń pomostowych - stanowiła polityka państwa, która - mniej lub bardziej otwarcie - zachęcała do wczesnej dezaktywacji zawodowej, mając nadzieję, iż ułatwi to rozwiązywanie problemu bezrobocia młodzieży.

Podstawowe dane o wieku osób pobierających pierwsze emerytury w Polsce, w latach 1992-2004

Interesująco przedstawiają się zmiany przeciętnego wieku przechodzenia na emeryturę i związek pomiędzy tym wiekiem a okresem pobierania świadczenia, zgodnym z danymi zawartymi w okresowych tablicach trwania życia.

Generalnie, pojęcie wieku emerytalnego nie jest jednoznaczne, albowiem uregulowania prawne wyznaczają z reguły trzy różne kategorie wieku przechodzenia na emeryturę⁶: wiek minimalny określający dolną granicę wieku, po przekroczeniu której uzyskać można - niepełne z reguły - świadczenie, wiek normalny związany z uzyskaniem pełnych uprawnień emerytalnych oraz wiek maksymalny, w przypadku którego wyjście z rynku pracy ma charakter obligatoryjny. O ile przepisy prawa zawsze definiują dwie pierwsze kategorie, ostatnia z nich niekiedy nie jest określona.

Warto rozważyć, jak rzeczywisty wiek przechodzenia na emeryturę, finansowaną w ramach Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, zmieniał się w trakcie kilkunastu lat oraz jak te zmiany wpływały na rozkład wieku wszystkich pobierających w danym okresie świadczenia osób. Z uwagi na odmienne kryteria określające możliwość otrzymania świadczenia emerytalnego stosowane wobec mężczyzn i kobiet (minimalny wiek, minimalny staż pracy), wskazana jest analizowanie z uwzględnieniem podziału na płeć.

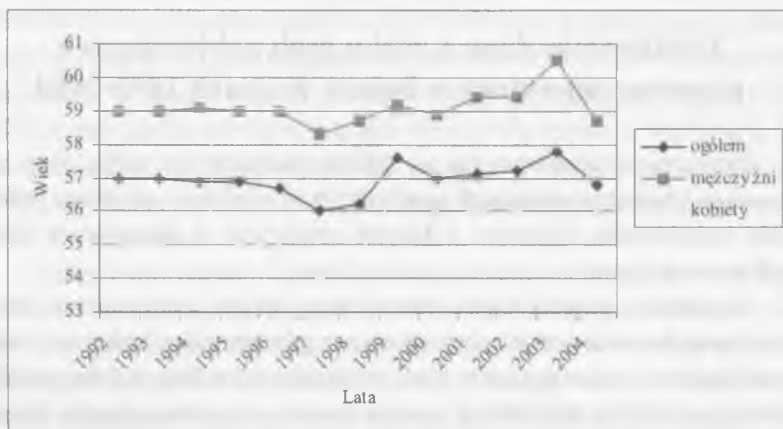
Rys 5 obrazuje zmiany przeciętnego wieku osoby otrzymującej po raz pierwszy świadczenie emerytalne z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w rozbiciu na mężczyzn i kobiety (rys. 5) w okresie ostatnich kilku-

6. Urbaniak B., Praca zawodowa po przejściu na emeryturę, Wyd. UŁ, Łódź 1998, s. 399.

nastu lat ⁷.

Rys. 5

**Przeciętny wiek osoby otrzymującej po raz pierwszy emeryturę
w latach 1992-2004**



Źródło: Dane ZUS ⁸

7. Jako uzupełnienie prezentowanych danych warto dodać, że w latach 1990-1992 przeciętny wiek uzyskania pierwszego świadczenia emerytalnego był równy w przypadku kobiet - 52,4 lat, zaś w przypadku mężczyzn - 57,8 lat, zob: Szukalski P., 1999, *Zmiany wieku przechodzenia na emeryturę*, "Gospodarka Narodowa", nr 10, 1999. 76. Tak niski wiek był wyrazem traktowania przez państwo "wychodzenia z rynku pracy starszych pracowników jako jednego z istotnych programów hamowania wzrostu bezrobocia. Ta polityka okazała się bardzo kosztowna, a odwrót od niej bardzo trudny ze względów politycznych", por: UNDP (United Nations Development Programme), 1999, *Raport o rozwoju społecznym. Polska 1999. Ku godnej, aktywnej starości*, Warszawa, s. 130.
8. Źródłem danych ZUS były: ZUS (Zakład Ubezpieczeń Społecznych), 1997, *Rocznik Statystyczny Ubezpieczeń Społecznych. System pozarolniczy, 1990-1995*, Warszawa, s. 214; ZUS (Zakład Ubezpieczeń Społecznych), 2002, *Informacja statystyczna o systemie ubezpieczeń społecznych. System pozarolniczy, 1996-1998*, Warszawa, s. 233; ZUS (Zakład Ubezpieczeń Społecznych), 2004a, *Rocznik Statystyczny Ubezpieczeń Społecznych. System pozarolniczy, 1999-2002*, Warszawa, s. 202; ZUS (Zakład Ubezpieczeń Społecznych), Departament Statystyki, 2004b, *Ważniejsze informacje statystyczne z zakresu ubezpieczeń społecznych (Fundusz Ubezpieczeń Społecznych)*, 2003r., Warszawa, s. 45; ZUS (Zakład Ubezpieczeń Społecznych), Departament Statystyki, 2005, *Ważniejsze informacje statystyczne z zakresu ubezpieczeń społecznych (Fundusz Ubezpieczeń Społecznych)*, 2004r., Warszawa, publikacja dostępna na stronie www.zus.pl w dniu 13.09.2005.

Pierwszą, uderzającą cechą powyższych danych jest fakt, iż w całym analizowanym okresie - pomimo pewnych zmian wartości - wiek przechodzenia na emeryturę znacznie odbiegał od wielkości ustawowych, tj. 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Działo się tak nie tylko dlatego, że uprzywilejowane przez ustawodawcę grupy charakteryzowały się zdecydowanie niższym niż pozostałe osoby przeciętnym, rzeczywistym wiekiem emerytalnym⁹, lecz również dlatego, iż możliwość przejścia na wczesną emeryturę wciąż traktowane jest w naszym kraju jako cenny przywilej. Choć - co oczywiste - kobiety wcześniej decydowały się na rezygnację z kariery zawodowej na rzecz świadczeń ZUS, różnica występująca pomiędzy rzeczywistym a ustawowym wiekiem wynosiła z reguły około 6 lat w przypadku reprezentantów płci męskiej i 4-5 lat, w przypadku kobiet. Po drugie, wyodrębnić można trzy podokresy kształtowania się powyższego wieku. Pierwszy z nich, obejmujący lata 1992-1996, odznaczający się stabilnością momentu w trakcie życia, gdy jednostki decydują się na ostateczne zakończenie swej kariery zawodowej. W tym podokresie wiek oscylował wokół wartości 55. lat wśród kobiet i wokół wartości 59. lat w zbiorowości mężczyzn. Następnie w latach 1997-1999 wiek emerytalny najpierw nieco się obniżył (1997 r.), po czym szybko się podniósł (wśród kobiet o 2 lata, wśród mężczyzn o blisko rok). Wreszcie trzeci podokres, rozpoczynający się w 2000 roku, charakteryzuje się - po początkowym obniżeniu wartości w stosunku do 1999 r. - stałym wzrostem wieku w momencie otrzymania pierwszego świadczenia emerytalnego. Wzrost był zdecydowanie bardziej wyraźny wśród mężczyzn niż wśród kobiet - o ile w pierwszym przypadku odnotowane wartości są najwyższe w całym analizowanym okresie, w przypadku kobiet rokiem rekordowo wysokiego wieku przechodzenia na emeryturę był 1999. Niestety z powyższej próby periodyzacji wyraźnie "wyłamuje" się ostatni rok, dla którego podano dane - rok 2004, gdy zaobserwować można obniżenie średniego wieku ogółem o jeden rok, zaś w przypadku mężczyzn i kobiet odpowiednio o 1,8 roku i 0,4 roku.

9. Przykładowo w 1996r. średni wiek otrzymania pierwszego świadczenia emerytalnego wynosił: wśród górników - 47,6 lat, wśród nauczycieli - 52,6 lat, zob. Szukalski P., *Zmiany wieku przechodzenia na emeryturę, op.cit.,s. 76.*

Przedstawione powyżej zmiany posiadają różnorodnie źródło. W pierwszej kolejności zmieniające się przepisy prawa, dopuszczające w niektórych latach jednorazowe "poluzowanie" warunków uzyskania świadczenia emerytalnego, choćby poprzez tzw. emerytury pomostowe, możliwość uzyskania których - przez osoby zagrożone trwałym bezrobociem - jest bodźcem do przejścia następnie po spełnieniu minimalnych wymagań, na normalne świadczenie. Po drugie, ważnym czynnikiem jest również faktor demograficzny, a mianowicie dochodzenie do typowego wieku wycofywania się z rynku pracy generacji wyżu lub niżu demograficznego. Zakładając bowiem nawet taki sam rozkład wieku przechodzenia na emeryturę w każdej generacji, liczebna wielkość poszczególnych kohort kształtować będzie zmieniającą się średnią wieku uzyskania pierwszego świadczenia emerytalnego. A zatem, dochodzenie do typowego wieku emerytalnego niższej generacji urodzonych w trakcie II wojny światowej prowadzić będzie do podwyższania się średniego wieku (liczniejsze są bowiem generacje urodzone w okresie międzywojennym, których pracujący jeszcze przedstawiciele przechodzą na emeryturę w wyższym - w stosunku do osób z wojennego niżu demograficznego - wieku). Z kolei, następujące zbliżanie się do wieku 55-60 lat generacji powojennego wyżu automatycznie obniża ów przeciętny wiek. Ten właśnie czynnik kohortowy jest odpowiedzialny w dużym stopniu za wyłaniające się niezgodności pomiędzy poczynionymi próbami periodyzacji.

Ze zmianami przeciętnego wieku trwałej dezaktywacji zawodowej, z powodu uzyskania uprawnień ZUS do emerytury, ściśle związana jest kwestia zmiany rozkładu wieku osób stających się beneficjentami wypłat systemu emerytalnego (rys. 6, rys. 7, rys. 8).

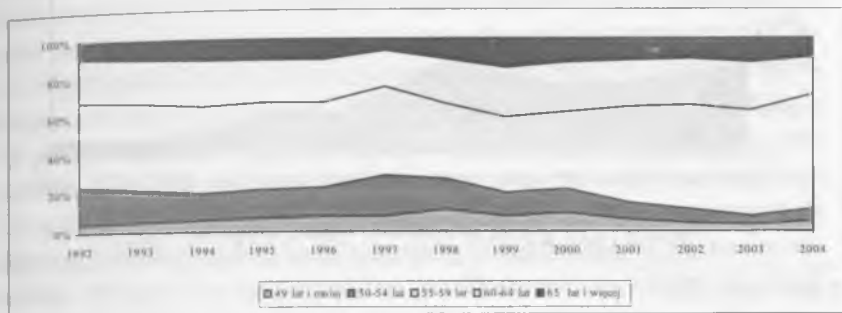
Dla analizy rozkładu wieku ogółem, warto przyjrzeć się bliżej znaczeniu poszczególnych grup wieku.

W przypadku osób mających mniej niż 50 lat, aż do roku 1998, ich udział stale wzrastał, osiągając aż 11,4%, po czym - za wyjątkiem lat 2000 i 2004 - zaczął się obniżać, dochodząc w roku 2003 do 3,3% (rok później 5,1%). Malejącym po roku 1998 znaczeniem charakteryzuje się grupa wieku 50-54 lata, choć we wcześniejszym okresie odznaczała się ona znaczną i różnokierunkową zmiennością. W całym badanym okresie wyraźnie dominowała grupa wieku 55-59 lat. Jedynie w latach 1998-1999 grupa ta

odpowiadała za mniej niż 40%, zaś w ostatnich kilku latach większość przechodzących na emeryturę to osoby w tym właśnie wieku.

Rys. 6

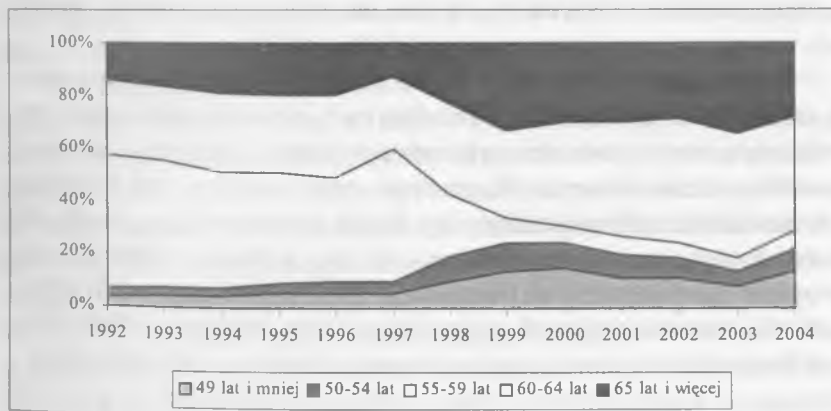
Struktura wieku osób, które po raz pierwszy otrzymały emeryturę w latach 1992-2004 [%]



Źródło: Dane ZUS.

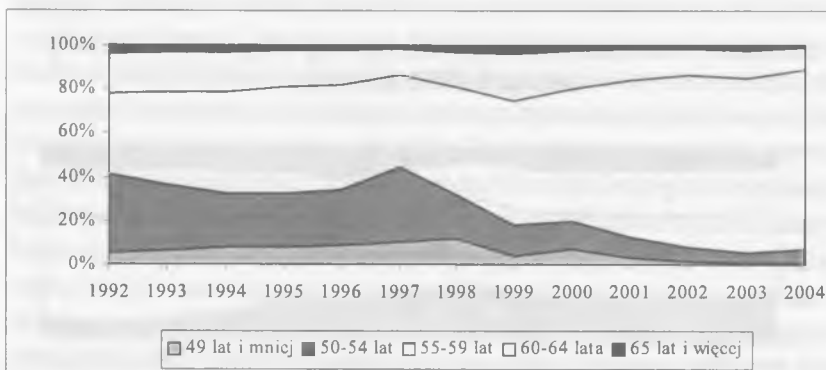
Rys. 7

Rozkład wieku mężczyzn pobierających pierwsze świadczenie emerytalne w latach 1992-2004 [%]



Źródło: Dane ZUS.

Rozkład wieku kobiet pobierających pierwsze świadczenie emerytalne w latach 1992-2004 [w %]



Źródło: Dane ZUS.

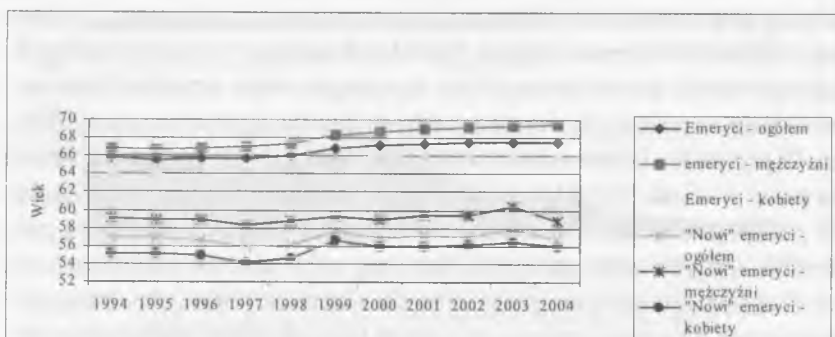
Bardzo stabilnym udziałem charakteryzują się dwie najstarsze, wyodrębnione w statystyce ZUS, grupy wieku. W zasadzie, oprócz dwóch wyjątkowych lat (1997 i 1999), brak jest większych niż 2 punkty procentowe odchyłeń od poziomu odpowiednio 25% i 10%. W tym ostatnim przypadku, o ile rok 1997 odznaczał się bardzo niskim udziałem osób najstarszych w strukturze otrzymujących pierwsze świadczenie emerytalne (odpowiednio 18,6% i 6,4%), to dwa lata później odnotowano wyraźnie wyższy od przeciętnego poziom (25,9% i 14,7%).

Struktura wieku przechodzenia na emeryturę wyraźnie jest inna w przypadku kobiet i mężczyzn. Odpowiadają za to odmienne minimalne wymagania ustawowe odnośnie minimalnego wieku i stażu pracy stawiane przedstawicielom obu płci. W rezultacie, przez większą część badanego okresu frakcja osób pochodzących z dwóch młodszych grup wieku jest zdecydowanie wyższa wśród kobiet, z kolei w populacji mężczyzn wyższy jest stale - kilkakrotnie początkowo, zaś ostatnio kilkunastokrotnie - odsetek jednostek mających przynajmniej 65 lat. Niemniej jednak ostatnie lata przyniosły zmianę tego zdroworozsądkowego uporządkowania - obecnie to wśród mężczyzn frakcja osób z obu najmłodszych grup jest wyższa.

Generalnie, porównując oba rozkłady wieku stwierdzić można, iż po pierwsze, o ile w zbiorowości mężczyzn dominująca grupa wieku przesunęła się z wieku 55-59, w latach dziewięćdziesiątych XX stulecia, do wieku 60-64 lat obecnie, o tyle w populacji kobiet, przez cały czas, najliczniejszą grupę stanowią kobiety mające w momencie otrzymania pierwszego świadczenia emerytalnego 55-59 lat. Po drugie, w obu przypadkach zaobserwować można przesunięcie typowego wieku przechodzenia na emeryturę na później, tj. wyraźną obecnie dominację starszej grupy wieku. W przypadku kobiet różnica pomiędzy odsetkiem wychodzących z rynku pracy w wieku 50-54 lata i 55-59 lat wzrosła od 2 pkt proc. w 1992, do 75 pkt. proc. obecnie. Po trzecie, wśród kobiet wiek przechodzenia jest obecnie zdecydowanie mniej zróżnicowany niż w zbiorowości mężczyzn - aczkolwiek uwaga ta jest prawdziwa dla okresu od połowy lat dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia, wcześniej bowiem panowała sytuacja odwrotna. W tym ostatnim przypadku, za taki stan rzeczy odpowiada z jednej strony znacznie bardziej dotykający mężczyzn system preferencyjnych warunków przechodzenia na emeryturę osób pracujących w szkodliwych warunkach (np. górnicy), z drugiej zaś zdecydowanie bardziej rozpowszechniona wśród mężczyzn praca w postaci samozatrudnienia (pracujące "na swoim" osoby - właściciele firm, zakładów usługowych, gospodarstw rolnych - charakteryzują się wyższą skłonnością do przedłużania kariery zawodowej, co po części wynika z braku zwierzchników "zachęcających" do przejścia na emeryturę, po części z większej satysfakcji, jakiej tym osobom dostarcza praca).

Co oczywiste, przeciętny wiek wszystkich osób pobierających świadczenia emerytalne niezależnie od roku, w którym osoby te prawo do takiego świadczenia uzyskały, był wyższy od prezentowanych powyżej wielkości. Przeciętny wiek emerytów był w omawianym okresie zdecydowanie mniej podatny na krótkookresowe wahania, gdyż generalnie uzależniony był jedynie w niewielkim stopniu od "dopływu" nowych świadczeniobiorców. Zdecydowanie silniejszy wpływ na ewolucję średniej wielkości miały przemiany umieralności, jakie miały miejsce w ostatnich kilkunastu latach wśród osób będących na przedpolu starości, jak i tych które przekroczyły granicę starości.

**Przeciętny wiek emerytów i "nowych" emerytów
(osób pobierających świadczenie emerytalne po raz pierwszy)
według płci w latach 1994-2004**



Źródło: Dane ZUS.

Jak już wspomniano, o ile generalnie przeciętny wiek w momencie uzyskania pierwszego świadczenia był wielkością labilną, podlegającą znacznym wahaniom - choć generalnie odznaczającą się tendencją do łagodnego wzrostu, o tyle w przypadku drugiej porównywanej w niniejszym miejscu zmiennej mamy do czynienia ze stabilnym, aczkolwiek - z wyjątkiem ostatnich trzech lat XX stulecia - powolnym podwyższaniem się wieku.

Podsumowując dotychczasowe rozważania, zauważyć można, iż choć zmiany wieku otrzymywania pierwszej emerytury w ostatnich latach są zdecydowanie korzystne - wiek ten się podnosi - oczekiwany okres pobierania świadczenia emerytalnego wydłuża się dzięki pozytywnej ewolucji umieralności wśród seniorów¹⁰.

Kulturowo-społeczne uwarunkowania wczesnej dezaktywacji zawodowej osób starszych

Proces dezaktywizacji zawodowej osób starszych rozpatrywany być może z punktu widzenia kilku najpopularniejszych, we współczesnej ge-

10. Szerzej: Szukalski P., The age at retirement in Poland, "Polish Population Review", nr 26/2005, s. 55-71.

rontologii społecznej, podejść teoretycznych¹¹. Każde z tych podejść bazuje na sobie tylko właściwych, choć nie zawsze uświadomianych założeniach odnośnie do wizji "naturalnego" porządku społecznego.

Pierwszą, teoretyczną koncepcją funkcjonującą u powstania gerontologii społecznej była teoria wycofania się. Zgodnie z nią, wraz z osiągnięciem coraz wyższego wieku seniorzy powoli, lecz ustawnie, wycofują się z konfiguracji dotychczasowych ról społecznych, charakterystycznych dla średniego wieku, aby zwolnić miejsce jednostkom z kolejnej generacji, a jednocześnie - poprzez powolne ograniczanie swej aktywności - aby przygotować się na całkowite wycofanie - śmierć. W tym ujęciu ważna jest rola instytucji społecznych, tj. powszechnie aprobowanych nawyków myślenia o danej kwestii i jej rozwiązywania, jako czynnika determinującego zachowania jednostki. A zatem rozpowszechnione przekonanie, iż starszy wiek łączyć się powinien z przejściem na zasłużoną emeryturę, uniemożliwia nawet zdrowym i chętnym do kontynuacji kariery zawodowej osobom zdecydowanie się na spełnienie swych chęci¹².

Z kolei teoria aktywności - choć jej konstytutywne twierdzenie mówi o większej satysfakcji z życia seniorów bardziej zaangażowanych w różne sieci społeczne - zauważa trudności ze znalezieniem substytucji dla utraconych ról społecznych wskutek np.: przejścia na emeryturę czy owdowienia. Jednocześnie koncepcja ta dostrzega różnorodność potrzeb osób starszych, które często nie mają ochoty na podejmowanie nowych form aktywności, skazując się niekiedy na samotność i osamotnienie. W tym przypadku nacisk kładziony jest na rolę szeroko pojętego środowiska społecznego, jako czynnika zmuszającego często do ograniczania swego zaangażowania zawodowego.

Inne spojrzenie na interesującą nas kwestię posiada teoria wymiany. Jej podstawy bazują na przekonaniu, iż wraz z osiągnięciem coraz wyższe-

11. zob. Passuth P. M., Bengtson V. L., 1988, *Sociological theories of aging: Current perspectives and future directions*, [w:] Birren J. E., Bengtson V. L. (eds.), *Emergent theories of aging*, Springer, New York, s. 333-355; Hooyman N. R., Kiyak H. A., *Social gerontology. A multidisciplinary perspectives*, 6th edition/2002, Allyn and Bacon, Boston, 621 s.

12. Używając języka współczesnej socjologii, społeczeństwo definiuje cultural deadline, wiek, w którym powinno dokonać się przejście z jednego stanu do drugiego, niezależnie od woli jednostki.

go wieku zmniejsza się wartość posiadanych zasobów (zdrowie, dochód, oszczędności, kapitał ludzki). Tym samym zmniejszają się możliwości dokonywania wymiany z innymi jednostkami, co owocuje spadkiem uczestnictwa osób starszych w życiu społecznym i powolnym wycofywaniem się z interakcji z innymi. Dzieje się tak wskutek odczuwanego przez seniorów lęku przed nieekwiwalentną wymianą, zależnością, korzystaniem z czyjejs "łaski". Obawa ta może być rozwijana na tle zależności materialnej lub funkcjonalnej (konieczność uzyskiwania pomocy przy wykonywaniu pracy zawodowej). Procesowi temu mogą choć częściowo zapobiegać posiadane niematerialne zasoby - szacunek otoczenia, jego aprobata, mądrość życiowa czy czas znajdujący się w dyspozycji. Tym samym, wycofywanie się z rynku pracy oceniane być powinno jako naturalna konsekwencja samouświadomienia sobie dochodzenia do wieku niskiej produktywności.

Teoria modernizacji koncentruje się na obniżaniu się statusu osób starszych wskutek przemian cywilizacyjnych uruchomionych przez rozwój technologii ochrony zdrowia, postępu gospodarczego, urbanizacji i masowej edukacji. W przypadku tej koncepcji - uważającej pozycję seniorów w "dobrych, starych czasach" za zdecydowanie korzystniejszą niż obecnie - zmniejszanie się poziomu aktywności zawodowej seniorów związane jest przede wszystkim z utratą przez nich - w szybko współcześnie się zmieniających warunkach funkcjonowania gospodarki - kwalifikacji zawodowych i społecznych wymaganych w pracy. Postęp technologiczny i szybkie wdrażanie coraz bardziej zaawansowanych nowinek technologicznych automatycznie zmniejszają konkurencyjność starszych wiekiem pracowników, którzy z reguły mniej są skłonni do podejmowania szkoleń i podnoszenia swych kwalifikacji profesjonalnych.

Interesujące nas zagadnienia mogą być również analizowane dzięki odwołaniu się do teorii społecznej kompetencji i wyłamywania się. Zgodnie z tym podejściem niekorzystne z punktu widzenia jakości życia i satysfakcji życiowej zachowania seniorów mogą być opisane za pomocą modelu sprzężenia zwrotnego, pomiędzy społecznymi kompetencjami osób starszych a kryzysami wieku zaawansowanego. Kluczowym pojęciem jest w takim przypadku samoocena seniora, a zwłaszcza podatność osoby starszej na uprzedzenia i etykiety formułowane wobec niej. W przypadku

silnego wpływu otoczenia na samoocenę, określenie osoby starszej jako niesamodzielnej prowadzić może do zaniku jej zdolności do podtrzymywania kontaktów z innymi - wskutek autodefiniowania siebie, jako niezdolnej w rezultacie wzmiankowanej niesamodzielności do bycia interesującym dla innych interlokutorem (z reguły pogarszanie się kompetencji społecznych prowadzi do dalszego etykietowania seniora, jako osoby jeszcze bardziej niesamodzielnej i ruch po spirali wzmiankowanej niesamodzielności jest dalej podtrzymany). Tym samym, ageistowskie¹³ podejście i sformułowania, obecne w miejscu pracy, samoczynnie przekładają się na niższą skłonność osoby starszej do kontynuowania pracy zawodowej z uwagi na "wiarę" w prawdziwość opinii otoczenia.

Przedstawione powyżej teoretyczne ramy wskazują na możliwości stosowania różnorodnego podejścia do analizy interesujących nas w niniejszym opracowaniu kwestii. Zaletą jednoczesnej prezentacji kilku konstruktywów intelektualnych jest umożliwienie pełniejszego wglądu w przyczyny prowadzące do pojawienia się dezaktywizacji zawodowej wśród seniorów. Zwróćmy przy tym uwagę na fakt, iż o ile teoria modernizacji widzi we występującym obecnie wczesnym i ostatecznym wychodzeniu z rynku pracy przez osoby starsze efekt długookresowych zmian ekonomicznych i społecznych warunków życia ludności, o tyle pozostałe wykorzystane podejścia skupiają się na podkreśleniu efektu wieku.

Każde z powyższych podejść może być wykorzystywane do budowania analitycznych ram przyszłej polityki rynku pracy wobec ludzi starszych ukierunkowanej na podtrzymywanie jak najdłuższej aktywności starszych osób, przede wszystkim tych znajdujących się na przedpolu starości.

13. Termin ageism używany jest na określenie dyskryminacji ze względu na wiek.

Podsumowanie

Ostatnich kilkanaście lat to okres wyraźnego ograniczania aktywności zawodowej Polaków i Polek mających przynajmniej 50 lat. Proces ten, choć w ostatnich latach zatrzymany, sprawia, że poziom aktywności zawodowej starszych wiekiem osób w naszym kraju należy do najniższych w Europie.

Postępująca wraz z wiekiem dezaktywizacja zawodowa uwarunkowana jest wieloma czynnikami i może być analizowana w ramach różnych podejść teoretycznych. W potocznej opinii najczęściej, choć prowadzone w ostatnich latach badania wśród starszych wiekiem osób wskazują, iż generalnie brak jest przesłanek do jednoznacznego łączenia faktu przekroczenia pięćdziesiątego roku życia z obniżaniem się psychicznych i somatycznych predyspozycji do wykonywania pracy¹⁴, pogląd taki wciąż funkcjonuje i to zarówno wśród seniorów, osób na przedpolu starości, jak i wśród pracodawców¹⁵. Jest to z jednej strony przejaw wciąż żywych praktyk ageistowskich, z drugiej zaś manifestacja swoistej pułapki kulturowej, nakazującej - niezależnie od wieku czynnościowego (tj. stanu zdrowia, sprawności fizycznej i mentalnej) - wycofywanie się z niektórych obszarów aktywności.

Wzmiankowane wcześniej badania psycho-fizycznej zdolności do pracy osób starszych wskazują na dwie ważne kwestie.

Po pierwsze, na wzrastające - wraz z przechodzeniem do coraz wyższego wieku - zróżnicowanie zdolności do pracy w populacji seniorów. Automatycznie, oznacza to konieczność wprowadzania bardziej elastycznych rozwiązań prawnych, a w praktyce niemożność znaczącego podwyższenia minimalnego wieku emerytalnego. Jak się wydaje, decyzja, co do

14. Szerzej: Makowiec-Dąbrowska T., 2002, *Wiek jako determinant zdolności do pracy ze szczególnym uwzględnieniem wysiłku fizycznego*, [w:] Kowaleski J. T., Szukalski P. (red.), *Proces starzenia się ludności. Potrzeby i wyzwania*, Wyd. Biblioteka, Łódź, s. 151-157; Dudek B., Pabich-Zrobek D., 2002, *Zmiany w sprawności funkcji psychologicznych spowodowane starzeniem się a niezawodność starszych pracowników*, Kowaleski J. T., Szukalski P. (red.), *Proces starzenia się ludności. Potrzeby i wyzwania*, Wyd. Biblioteka, Łódź, s. 158-169.

15. Perek-Białas J., Ruzik A., 2004, *Aktywizacja ludzi starych na rynku pracy: bariery i możliwości*, [w:] Kowaleski J. T., Szukalski P. (red.), *Nasze starzejące się społeczeństwo. Nadzieje i zagrożenia*, Wyd. UŁ, Łódź, s. 431-438.

*kontynuacji kariery zawodowej, musi być pozostawiona świadomemu konsekwencji swego wyboru starszemu pracownikowi, na którego preferencje w tym względzie można wpływać za pomocą czynnika materialnego*¹⁶.

*Po drugie, na wyraźnie zwiększające swą ważność dla efektywności pracy osób starszych warunki pracy - jej środowisko fizyczne, a przede wszystkim społeczne. To przede wszystkim stresogenność pracy określana jest, jako kluczowy czynnik warunkujący wykonywanie powierzonego zadania z niższą efektywnością*¹⁷.

Cóż zatem robić, aby wzmocnić skłonność starszych wiekiem osób do pozostawiania na rynku pracy? Przede wszystkim zachęcać, a nie zmuszać, przekonując ludzi na przedpolu starości, iż choć wczesne przechodzenie na emeryturę postrzegane jest jako zasłużony przywilej, to jednocześnie jest jedną z głównych przyczyn wykluczenia społecznego w późniejszym okresie życia (via niższe niż w przypadku dłuższego pozostawiania na rynku pracy dochody z świadczenia emerytalnego)¹⁸. Ale również pośrednio - kształtując społeczne postawy wobec starszych wiekiem pracowników, tak aby sami pracownicy dostrzegali również i pozamaterialną wartość swej pracy, zaś pracodawcy dostrzegali wartość zasobu, jakim są powiązane z wiekiem doświadczenie zawodowe i cierpliwość ich pracowników.

16. Znakomitym przykładem takiego typu działań jest funkcjonujący w nowym systemie ubezpieczeń społecznych w ramach zasady neutralności aktuarialnej mechanizm uzależniania wysokości wypłacanego świadczenia od wieku przechodzenia na emeryturę, a tym samym pozostałego trwania życia. Zasada działania tego mechanizmu jest prosta - przechodząc na emeryturę później, zyskuje się dwukrotnie. Po pierwsze - dłużej gromadząc środki na swych kontach emerytalnych, po drugie - zgromadzone zasoby dzielone są na krótsze dalsze trwanie życia, co oznaczają wyższą wartość świadczenia.

17. Ważność tego wniosku z punktu widzenia tematyki niniejszego opracowania potwierdzona jest również przez inne prowadzone w Polsce badania, wskazujące na przeciążenie pracą i złe społeczne relacje w miejscu pracy jako czynniki silnie wzmagające szanse przejścia na wczesną, dobrowolną emeryturę, zob: Szubert Z., Sobala W., Góralczyk-Modzelewska M., *Selected socio-economic determinants of early retirement in Poland*, "Polish Population Review", nr 26/2005, 29-44.

18. Szatur-Jaworska B., 2004, *Czy ludzie starzy są w Polsce zbiorowością zmarginalizowaną?*, [w:] PTG OM (Polskie Towarzystwo Gerontologiczne - Oddział Mazowiecki), *Samodzielność ludzi starych z perspektywy medycyny i polityki społecznej. Dotychczasowe doświadczenia UE i Polski. Materiały konferencyjne*, Warszawa, s. 153-168.